

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Waarschuwing wegens vermeende overtreding verzuimreglement.

[www.geschillencommissierijk.nl](http://www.geschillencommissierijk.nl)

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2022/00035	
<b>Datum uitspraak</b>	11-05-2022	
<b>Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk</b>	<input type="checkbox"/> Een beoordeling over uw functioneren <input type="checkbox"/> Of uw werkzaamheden passen binnen uw functiegroep van het Functiegebouw Rijk. <input type="checkbox"/> Of aan uw werkzaamheden wel de goede salarisschaal is verbonden. <input type="checkbox"/> Een straf die uw werkgever u wil opleggen. <input type="checkbox"/> Een aantal onderwerpen rond uw begeleiding naar ander werk bij het VWNW-beleid <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of u wordt benadeeld omdat u een vermoeden van een misstand heeft gemeld. <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of het redelijk is om van u te verlangen dat u na outsourcing van uw werkzaamheden minimaal zes maanden probeert te wennen aan de nieuwe situatie, voor u gebruik maakt van uw recht op terugkeer. <input type="checkbox"/> Een aanvraag voor een vergoeding procedure bij benadeling (dit geldt ook als de werkgever niet tijdig beslist op een aanvraag). <input checked="" type="checkbox"/> Overige onderwerpen	
<b>Relevante cao-bepaling(en)</b>	Paragraaf 7.1	
<b>Uitkomst zaak</b>	<input checked="" type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

## Waar gaat de zaak over?

De werknemer heeft zich ziek gemeld op een zaterdag. Op de maandag de werknemer met zijn leidinggevende telefonisch overleg gehad. De leidinggevende verzoekt de werknemer op de woensdag vóór 9.00 uur telefonisch aan hem te laten weten of hij de dag daarna zijn werkzaamheden weer zou hervatten. De werknemer geeft aan dat hij die woensdag niet zal bellen, maar pas op de vrijdag, tenzij hij eerder hersteld is. Er ontstaat een discussie over de vraag wat de verplichtingen van werknemer bij ziekteverzuim zijn. De werknemer belt op de woensdag niet. Diezelfde dag ontvangt hij een WhatsApp bericht van een andere leidinggevende met de vraag of hij al gebeld had met één van de leidinggevendenden en of hij de donderdag weer hervat met werken. De werknemer geeft aan niet te hebben gebeld en het werk die donderdag niet te hervatten.

Later ontvangt de werknemer een brief van de werkgever waarin de werknemer er op gewezen wordt dat hij het ziekteverzuimreglement niet is nagekomen en dat dit reden kan zijn de loonbetaling op te schorten.

De werknemer maakt bezwaar tegen de waarschuwingsbrief en vordert dat deze uit zijn personeelsdossier verwijderd wordt. De werknemer stelt dat hij zich wel aan het verzuimreglement heeft gehouden, onder meer omdat hij 24 uur per dag telefonisch bereikbaar was, en het verzuimreglement bepaalt dat de werkgever contact opneemt met de werknemer en niet andersom.

De werkgever stelt dat verzoeker door de instructie van zijn leidinggevende niet op te volgen onder meer gehandeld heeft in strijd met het ziekteverzuimreglement, artikel 6 Ambtenarenwet, artikel 7:611 BW en artikel 7:660 BW. Voor de werknemer bestond geen reden om zijn leidinggevende niet te bellen en, als deze er wel was geweest, hij deze reden had moeten melden.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

Verzuimreglementen en instructies, ook wanneer zij in een personeelsreglement zijn opgenomen, zijn op grond van de wet (artikel 7:629 lid 3 sub d en artikel 7:660 BW) aan het criterium der redelijkheid onderhevig.

De werknemer heeft onvoldoende gemotiveerd waarom van hem niet kon worden verwacht zijn leidinggevende te bellen. De commissie oordeelt dat verzoeker in de onderhavige omstandigheden gehoor had moeten geven aan het verzoek van zijn leidinggevende om hem op woensdag 6 oktober vóór 9 uur te bellen.

Naar het oordeel van de commissie leidt het nalaten om dit te doen echter in redelijkheid niet terecht tot een waarschuwingsbrief met de vermelding van een eventuele loonopschorting. De commissie komt tot dit oordeel vanwege de onduidelijkheid in het verzuimreglement, omdat de werknemer wel op WhatsApp-berichten van de zijde van werkgever heeft gereageerd, omdat bij werkgever geen twijfel bestond over de ziekte van werknemer, en omdat werknemer een lang arbeidsverleden bij werkgever heeft zonder frequent ziekteverzuim of aanmerkingen op zijn betrouwbaarheid. Een waarschuwing waarin op de eventuele mogelijkheid van een loonopschorting wordt gewezen acht de commissie in het onderhavige geval niet proportioneel.

De werkgever wordt geadviseerd de waarschuwing uit het personeelsdossier te verwijderen.

## Over de uitspraken van de commissie en deze samenvatting

De geschillencommissie doet uitspraak over een voorgelegd meningsverschil. De uitspraak is echter niet bindend. Afwijken van die uitspraak kan alleen gemotiveerd gebeuren. Dit is bepaald in § 16.2 van de cao.

Deze samenvatting is een vereenvoudigde, geanonimiseerde weergave van de officiële uitspraak van de commissie. Aan de samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend.

Voor vragen of opmerkingen over de samenvatting, gelieve contact op te nemen met het secretariaat van de commissie via [administratie.caopjuridisch@caop.nl](mailto:administratie.caopjuridisch@caop.nl).